

FREIWILLIGENARBEIT 2.0

Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement

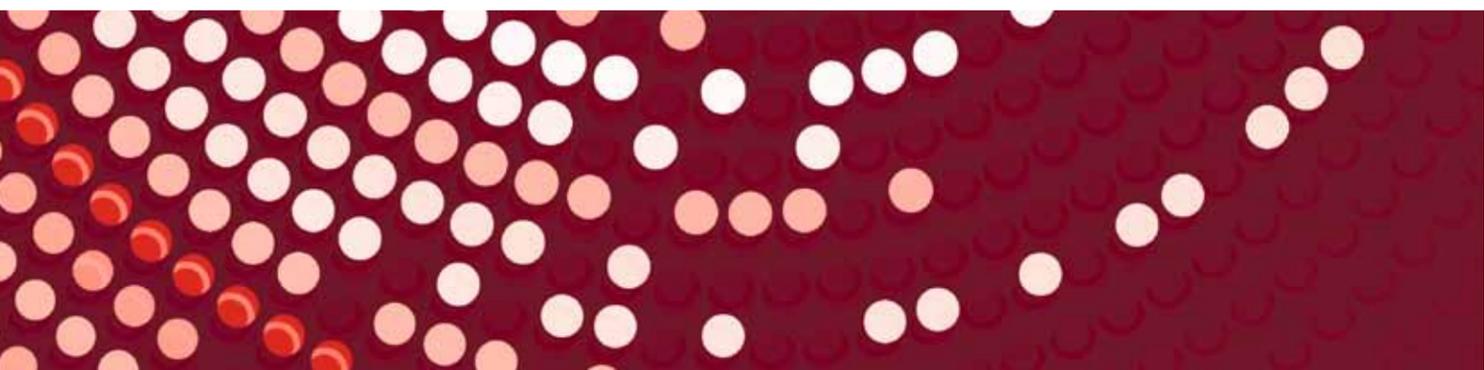
Gesamtdokumentation des Projektes
1. April 2011 bis 31. März 2013





Inhalt

1 Vorwort	3
2 Planung und Umsetzung	4
- Kurzinformation zum Projektverlauf	
- Bericht zum Projektverlauf	
3 Empfehlungen für ein Freiwilligenmanagement	12
4 Resümee der beteiligten Kooperationspartner	15
- Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.	
- Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.	
- Landescaritasverband für Oldenburg e.V.	
- IN VIA Hamburg e.V.	
- Bistum Hildesheim	
5 Schlaglichter – Rückmeldungen beteiligter Personen	20
- IN VIA Hamburg e.V. / Nina von Ohlen	
- Bericht zur Veranstaltung für Fachkräfte zum Thema „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ / Nicole Otten	
- Resümee eines Teilnehmers / Niclas Beck	
- Freiwilligenarbeit in der Kirchengemeinde / Markus Galonska	
- „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ – einige Anmerkungen zu einem bemerkenswerten Projekt / Thomas Kegel	
6 Übersicht der entstandenen Projekte	25
7 Pressestimmen	29
- Mit Freiwilligen arbeiten – wie geht das	
- Eine Visitenkarte der Freiwilligenarbeit	
- Neue Wege zum Ehrenamt	



1 VORWORT

Das Projekt „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ ist zu Ende. Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre Herkunftseinrichtungen aus den Caritasverbänden Hildesheim, Osnabrück und Vechta und aus InVia Hamburg konnten interessante Erfahrungen machen. Dass es in Zukunft in vielen gesellschaftlichen Bereichen um ein konstruktives Miteinander von beruflichem und ehrenamtlichem Engagement gehen muss, ist in aller Munde. Und dass die Gleichsetzung ehrenamtlich = Laie und hauptberuflich = Profi schon lange nicht mehr gilt, hat sich breit herumgesprochen. Dass Ehrenamtlichkeit heute in sehr unterschiedlichen Formen gelebt wird und sehr unterschiedlich motiviert ist, wird immer mehr erkannt. Dass soziale Einrichtungen sich immer stärker auf ihren jeweiligen Sozialraum ausrichten sollten, wird im Blick auf Kindertagesstätten (Familienzentren), im Blick auf Altenheime (Quartiersarbeit) und erst Recht im Blick auf Einrichtungen der Behindertenhilfe (Inklusion) immer stärker wahrgenommen und konzeptionell gestaltet. Bei diesen sozialräumlichen Ansätzen treffen berufliche und ehrenamtliche Strukturen aufeinander. All das erfordert neben dem allseits unterstellten guten Willen ein erhebliches Maß an Kompetenz auf beiden Seiten. Gerade die Gruppe der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Kompetenz zur Zusammenar-

beit mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter entwickeln müssen. Dazu gab es im Projekt vielfältige Gelegenheiten. Wir sind dankbar für viele gute Ansätze und Erfahrungen, die wir im Projekt sammeln konnten.

In Zusammenarbeit mit dem Caritasverband Hannover e.V. wurde Gabriele Block für die Projektleitung und Melanie Suchy für die Projektassistenz ausgewählt und angestellt. Beiden gilt unser besonderer Dank für die gelungene Projektgestaltung und Durchführung dieses überdiözesanen Projektes zum Freiwilligenmanagement.

Wir hoffen, dass in Zukunft gerade in diesem wichtigen Bereich viele neue Ansätze und Experimente entstehen. Die Gestaltung gerade der sozialen Dimension einer Gesellschaft ist auf diese produktive Zusammenarbeit von zwei durchaus sehr unterschiedlichen Kulturen dringend angewiesen.

*Dr. Hans-Jürgen Marcus
Diözesan-Caritasdirektor*



2 PLANUNG UND UMSETZUNG

Kurzinformation zum Projekt „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ im ESF-Programm „Rückenwind – Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“

Träger der Maßnahme ist der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e. V.. Er arbeitet mit den Caritasverbänden für die Diözese Osnabrück, für die Erzdiözese Hamburg, den Landes-Caritasverband für Oldenburg sowie IN VIA in Hamburg zusammen und bildet die Steuerungsgruppe. Gemeinsam mit der Projektleitung (April 2011 bis März 2013, angesiedelt beim Caritasverband Hannover) gewährleisten sie die nachhaltige Durchführung. Die **Finanzierung** erfolgt durch Mittel des Europäischen Strukturfonds (ESF) und als Kofinanzierung durch das Arbeitgeber-Brutto aller Teilnehmer/innen – somit wird kein Teilnehmerbeitrag erhoben.

Ausgangssituation

In Diensten, Einrichtungen und Kirchengemeinden in Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern sind sehr viele Freiwillige tätig. Fachkräfte sorgen in unterschiedlichem Organisationsgrad dafür, dass die Freiwilligen bei Einzelbegleitungen und Gruppenangeboten unterstützt werden.

Viele Führungskräfte sind inzwischen von der Bedeutung des Freiwilligenengagements überzeugt, es fehlt aber an Aufgabenbeschreibungen für Fachkräfte, Konzepten zum Freiwilligenengagement oder Ablauforganisationen zum Freiwilligenmanagement. In der Regel fehlt es am nötigen „Handwerkszeug“ des modernen Freiwilligenmanagements, um die Gewinnung und Begleitung erfolgreich umzusetzen. Gleich-

zeitig äußern Fach- und Führungskräfte den Wunsch danach. Die gleiche Situation besteht bei Fach- und Führungskräften im pastoralen Dienst, die mit der Caritas zusammen arbeiten.

Die Maßnahme spricht in den **fünf norddeutschen Bundesländern** 60 Verbände, 1.100 Einrichtungen und 750 Kirchengemeinden mit 2.200 Führungskräften und 6.000 Fachkräften an.

Geplanter Projektverlauf April 2011 bis März 2013

Modul 1: Tagesveranstaltung für Führungskräfte

Von Juni bis September 2011 finden an acht Orten Tagesveranstaltungen für insgesamt 80 Führungskräfte zum Aufbau eines Freiwilligenmanagements statt. Die Führungskräfte werden bei der Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements in den Diensten, Einrichtungen und Kirchengemeinden unterstützt, in dem sie bei einer Tagesveranstaltung **in räumlicher Nähe** an Hand von „**best practice-Beispielen**“ an die praktischen und strukturellen Aspekte des Freiwilligenmanagements herangeführt und zur Umsetzung angeregt werden. Strategische Entwicklungen bei den Führungskräften und die Gestaltung der Qualifizierung der Fachkräfte korrelieren miteinander. Deshalb haben die Führungskräfte Gelegenheit, Bedarfe für die Qualifizierung für die Fachkräfte zu benennen.

Modul 2: Qualifizierung von Fachkräften mit Beteiligung der Führungskräfte

Von Oktober 2011 bis September 2012 folgt in vier Gruppen eine einjährige Qualifizierung für insgesamt 60 Fachkräfte zu Freiwilligenkoordinatoren/innen. Diese beinhaltet vier zweitägige Fortbildungstage in einem Bildungshaus sowie einem "training on the job" mit Projekterstellung und vier Reflexionstreffen vor Ort.



Inhalte der Seminartage: Profil und Aufträge der Fachkräfte für Freiwilligenmanagement - Grundlagen zur Entwicklung der Tätigkeit von Freiwilligen, Strukturwandel - Gewinnung, Begleitung, Qualifizierung von Freiwilligen - Gestaltung von Rahmenbedingungen für Freiwillige einschließlich des Vergleich für Freiwillige und Freiwilligendienste - Möglichkeiten einer Anerkennungskultur - Haltungen von Freiwilligen und Fachkräften in der Zusammenarbeit - Strukturelle Rahmenbedingungen für Fachkräfte zur Arbeit mit Freiwilligen und Freiwilligendiensten - Tragfähige Konzepte, Aufgaben - und Stellenbeschreibungen, Vereinbarungen - Entwicklung örtlicher Vorhaben.

Das „**training on the job**“ beinhaltet die Erarbeitung und Durchführung eines Praxisprojektes sowie die Reflexionstreffen vor Ort. Die Projektidee wird mit den Führungskräften abgestimmt. Die Art und der Umfang des Praxisprojektes werden so ausgewählt, dass es innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden kann, eine Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes der Fachkräfte darstellt, nachhaltig die strategische Entwicklung bei den Führungskräften befördert und die Situation der Freiwilligen verändert.

Vier Reflexionstreffen dienen dem handlungsbezogenen Transfer und der gezielten Beratung. An den Treffen kommen immer zwei Personen in räumliche Nähe zusammen. Am **1. und 3. Treffen ist jeweils eine Führungskraft** beteiligt. So wird eine Verzahnung der Aufgaben der Führungs- und der Fachkräfte gewährleistet.

Modul 3: Abschlusstagung

Den Abschluss bildet eine Tagung zu den Praxisprojekten der Fachkräfte sowie Erkenntnissen und Konsequenzen der gesamten Maßnahme im **4. Quartal 2012**.

Lernergebnisse, Praxisprojekte und Erkenntnisse für das Freiwilligenmanagement sowie für das Monitoring des Programms werden in einer Abschlusstagung präsentiert und diskutiert. Die beteiligten Organisationen, Vertreter/innen aus Wohlfahrtsverbänden und Politik werden eingeladen. Handlungsempfehlungen sollen die Umsetzung in anderen Diensten und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege anregen.

Fünf Querschnittsthemen

1. Umsetzung der Ziele **des Europäischen Jahres 2011 zur Freiwilligentätigkeit**: Verbesserung der Rahmenbedingungen und Bewusstwerdung der Bedeutung freiwilligen Engagements als Teil der Zivilgesellschaft
2. Umsetzung der Ziele **des Europäischen Jahres 2012 zum aktiven Altern** in Verbindung mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für alle Generationen und für das freiwillige soziale Engagement
3. **Gemeinsame Maßnahme mehrerer Diözesan- bzw. Landescaritasverbände** in Norddeutschland zur strategischen Entwicklung der Organisationen in Verbindung mit der praktischen Veränderungen bei den handelnden Personen (Fach-, Führungskräfte, Freiwillige, Nutzer/Bewohner/innen) auf verschiedenen Ebenen und Bereichen – sowie **gemeinsam mit allen vier Berufsgruppen in der Pastoral!**
4. Reflexion und Verbesserung der **geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster** und Beteiligungschancen von Frauen und Männern
5. Entwicklung von **Prozessen, Erkenntnissen, Ergebnissen und Strukturen, die als Empfehlungen für andere Organisationen** genutzt werden können, die breit veröffentlicht werden.

Bericht zum Projektverlauf

„Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ im ESF-Programm „Rückenwind – Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“

Zur Ausgangslage

Der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. als Träger der Maßnahme hat in Kooperation mit den Caritasverbänden für die Diözese Osnabrück, für die Erzdiözese Hamburg, den Landes-Caritasverband für Oldenburg sowie IN VIA in Hamburg dieses Projekt aus dem Programm „Rückenwind“ für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft und dem ESF- für Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft unter dem Titel „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ initiiert. In Diensten, Einrichtungen und Kirchengemeinden in Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern sind viele Freiwillige tätig. Sie werden durch Fachkräfte für die Mitarbeit gewonnen, begleitet und unterstützt. Ziel war, im Verlauf eines Jahres verantwortliche Führungskräfte und Fachkräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und zu qualifizieren. In den fünf norddeutschen Bundesländern wurden 60 Verbände, 1.100 Einrichtungen und 750 Kirchengemeinden mit 2.200 Führungskräften und 6.000 Fachkräften als potentielle Zielgruppe ausgemacht.

Die Bedeutung eines strukturierten und in den Organisationen implementiertes Freiwilligenengagements ist in den vergangenen Jahren verstärkt in den Blick geraten und hat sich an den entsprechenden Stellen entwickelt und etabliert. Der Deutsche Caritasverband sieht in seinen Konzepten zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen/Freiwilligen Bedarfe an der Schaffung von Rahmenbedingungen, die ein gutes Miteinander fördern. Hierzu zählen neben der Entwicklung von Leitbildern die Schaffung von projektorientierten Arbeitsfeldern für freiwillig/ehrenamtlich Tätige. Mit diesem ESF-Projekt sollten bestehende Ansätze weiter entwickelt oder neu initiiert werden. Anregungen für ein Freiwilligenmanagement in Organisationen, ein

stärkeres Bewusstsein für damit verbundene strukturelle Voraussetzungen sollten entwickelt, Handlungskompetenzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Arbeitsfeld gestärkt werden.

Projektverlauf

Projektzeitraum: 1. April 2011 bis 31. März 2013, Gliederung in 3 Module

Modul 1: Tagesveranstaltung für Führungskräfte

Geplant war für dieses Modul die Durchführung von Tagesveranstaltungen an 8 Standorten mit 60 Teilnehmenden. In der Umsetzung stellte sich dies als nicht realisierbar heraus. Es war uns möglich in Hannover, Lingen, Vechta, Oesede und Hamburg die Führungskräfte mit insgesamt 49 Teilnehmern/innen (21 Männer, 28 Frauen) in der Zeit von September bis Oktober 2011 durchzuführen. Teilgenommen haben Verantwortliche aus Geschäftsleitungen, Vorständen, Personalverantwortliche und Leitungskräfte von Kinder-, Jugend-, und Altenhilfeeinrichtungen. Grundlagen eines professionalisierten Freiwilligenmanagements wurden vermittelt. Unter Einbeziehung von best-practise-Beispielen wurden Chancen und Möglichkeiten eines guten Freiwilligenmanagement veranschaulicht. In einem dritten Schritt konnten Fragen, Erfahrungen und die Nutzungsmöglichkeiten mit dem Ziel reflektiert werden, das Freiwilligenmanagement als Führungsaufgabe in die strategische Entwicklung der eigenen Organisationen zu implementieren und Mitarbeiter/innen für diese Aufgabe zu qualifizieren.



Für einen Großteil der Teilnehmenden waren die steigenden personellen Anforderungen an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche sowie die grundsätzliche Einbeziehung freiwillig engagierter Personen in konkrete Projekte von Interesse. Die Frage nach Verantwortlichkeiten und Chancen einer qualitativen Verbesserung einzelner Arbeitsbereiche durch das Einbeziehen von Freiwilligen wurde diskutiert.

Die in den best-practise-Beispielen aufgezeigten geschaffenen Strukturen für ein modernes Freiwilligenmanagement gaben wichtige und für die Teilnehmenden interessante Impulse zur Entwicklung von Freiwilligenarbeit in den jeweiligen Organisationen. Besonderes Interesse galt der Dynamik von Weiterentwicklungsmöglichkeiten einzelner Arbeitsfelder in immer wieder neue Tätigkeitsfelder für Ehrenamtliche/Freiwillige. Fragestellungen zur Zusammenarbeit von Hauptberuflichen und Freiwilligen und damit verbundene Strukturen und Leitlinien wurden ebenso beleuchtet und als wichtiges Kriterium für ein gelingendes Freiwilligenmanagement erkannt. Fragen zur Unternehmenskultur unter dem Aspekt der Einbeziehung von Freiwilligen wurden in enger Verbindung dazu gesehen.

Auf dem Hintergrund der hier benannten Inhalte wurden die im Modul 2 des Projektes geplanten Qualifizierungsmaßnahmen zum/zur Freiwilligenkoordinator/in vorgestellt.



Modul 2: Qualifizierung von Fachkräften zum/zur Freiwilligenkoordinator/in mit Beteiligung der Führungskräfte (Modul 2)

Die Qualifizierungsmaßnahmen zum Freiwilligenkoordinator/in wurden in 4 verschiedenen Bildungshäusern in Hildesheim, Cloppenburg, Oesede und Nütschau durchgeführt. Der Umfang der Qualifizierungsmaßnahme an 4 x 2 Tagen betrug 60 Unterrichtsstunden im Zeitraum von November 2011 bis Oktober 2012. Gestartet ist dieses Modul mit 39 Frauen und 15 Männern als Teilnehmer/innen. Abgeschlossen wurden die Qualifizierungsmaßnahmen, einschl. des damit verbundenen training-on-the-job mit insgesamt 48 Personen, davon 13 Männer und 35 Frauen. Das Ausscheiden mehrerer Personen ist auf Umstrukturierungen innerhalb der Organisationen, Wechsel des Arbeitgebers und auf persönliche Gründe zurückzuführen.

Die Teilnehmenden kamen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Caritas und ihrer Fachverbände, aus pastoralen Arbeitsbereichen der Kath. Kirche, dem Diakonischen Werk und anderer Träger. Ziel war, das Freiwilligenmanagement ihrer Organisationen zu stärken, weiter zu entwickeln oder neu aufzubauen, die Rolle als Freiwilligenkoordinator/in zu stärken. Ein Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren in diesem Arbeitsfeld bereits tätig, andere sahen sich einer komplett neuen Aufgabe gegenüber. Durch diese unterschiedliche Ausgangslage und durch die in verschiedensten Arbeitsfeldern tätigen Teilnehmer/innen ergaben sich in den einzelnen Kursgruppen interessante Möglichkeiten des voneinander Lernens.

Die Teilnahme an 4 x 2 Seminartagen und an 4 zusätzlichen Terminen in einem training-on-the-job war für viele von ihnen mit großem zeitlichen Aufwand, nicht selten knapper Zeitressourcen eine Herausforderung. Dieser Aufwand, so zeigen Rückmeldungen hat sich gelohnt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich in dieser Zeit intensiv mit Themen des Freiwilligenmanagements auseinandergesetzt. Dazu gehörten die strukturellen Voraussetzungen für ein Freiwilligenmanagement ebenso wie die praktische Überlegung

zur Gewinnung, gesellschaftliche Aspekte der Freiwilligenarbeit, Einbindung, Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern. Der Blick für die Rolle als Freiwilligenkoordinator/in wurde geschärft, weiter entwickelt und in die Organisationen getragen.

Unterstützt wurden diese Entwicklungen durch die Einbindung des training-on-the-job, in dem konkrete Projekte aus dem Gesamtkomplex der Freiwilligenarbeit entwickelt, vorbereitet und z.T. bereits in die Umsetzung gebracht wurden. Entstanden sind 47 Projekte, die sich sowohl mit den grundlegenden Fragen eines Freiwilligenmanagement in Organisationen beschäftigen als auch konkrete Freiwilligenprojekte in den unterschiedlichsten Arbeitsfelder. Die Beteiligung verantwortlicher Führungskräfte in der Projektumsetzung und Reflexion hat dazu beigetragen, dass das Gesamthema Freiwilligenmanagement z.T. in die Organisationsstrukturen der einzelnen Träger eingebunden werden konnte. Die Arbeit des Freiwilligenkoordinators/ der Freiwilligenkoordinatorin in diesen Organisationen wurde anders wahrgenommen und die Notwendigkeit zeitlicher Ressourcen erkannt, nicht selten eine Herausforderung. Fehlende zeitliche Ressourcen für verantwortliche Führungs- und Fachkräfte haben dazu geführt, dass es z. T. für die Beteiligten schwierig war, gemeinsame Termine im training-on-the-job zu organisieren und wahrzunehmen. Grundsätzlich wurde diese Form der Verknüpfung von Theorie und Praxis von den Teil-



nehmenden in den Qualifizierungsmaßnahmen als förderlich bewertet, da damit die Möglichkeit gegeben war unter Begleitung für den Träger interessante Projekte zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Zahlreiche Projekte, die sich mit dem Thema Freiwilligenmanagement allgemein, mit konkreten Angeboten im Bereich von Kinder- und Jugendarbeit, in Gemeinden, in Bereichen der Behindertenhilfe, Angebote für Menschen in besonderen Lebenssituationen, offenen Angeboten im sozialen Bereich wie Cafés, Sozialkaufhäuser etc. beschäftigen, sind entstanden. Neue Tätigkeitsfelder für interessierte Freiwillige wurden z.T. entwickelt, die verschiedene Altersgruppen und Frauen und Männer in gleicher Weise ansprechen.

Die Verpflichtung erfahrener Referentinnen und Referenten war für alle vier Standorte wichtig. Die hohe Kompetenz an Fachwissen, methodischer Vielfalt und Flexibilität im Umgang mit sich verändernden Bedingungen im Kursverlauf (Ausfallen von Teilnehmenden, Wechsel in der Gruppenzusammensetzung, Terminkoordination im training-on-the-job) hat wesentlich zum Gelingen der Qualifizierungsmaßnahme beigetragen. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer war das Eingehen auf die individuellen Ausgangssituationen sowohl im Bereich der theoretischen Arbeit als auch in der Projektentwicklung wichtig. Die Ausgestaltung des training-on-the-job unter Beteiligung von verantwortlichen Führungskräften wurde von den verantwortlichen Referenten und Referentinnen als positiv und innovativ wahrgenommen, hat aber auch Grenzen in der Umsetzung aufgezeigt.

Modul 3 Abschlussstagung am 14.11.2012 im Kath. Bildungszentrum St. Clemenshaus

Die im Rahmen des ESF-Projektes entstandenen Ergebnisse und Erfahrungen sollten ausgetauscht und einer größeren Öffentlichkeit präsentiert werden. Gleichzeitig war die Tagung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Qualifizierungsmaßnahmen mit Übergabe der Zertifikate der Abschluss ihrer Ausbildung zum Freiwilligenkoordinator/ zur Freiwilligenkoordinatorin verbunden. Die Initiatoren des Gesamtprojektes, die Caritasverbände für die Diözesen Hildesheim und Osnabrück, der Landescaritasverband Oldenburg und IN VIA Hamburg e.V. konnten insgesamt 101 Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrüßen. Vertreten waren Teilnehmende aus den 4 Qualifizierungsmaßnahmen mit den im Training-on-the-job beteiligten Führungskräften, Teilnehmende der Führungskräfte-tage in 2011 und geladene Gäste aus den Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und anderer sozialer Träger.

Nach einer Übersicht des Projektverlaufs seit seinem Start im April 2011 schlossen sich vier Kurzberichte durch die Referentinnen und Referenten zum Verlauf der von ihnen durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen und damit verbundene Erfahrungen an. Eine intensivere Fortsetzung und Konkretisierung erfolgte in der Präsentation der Projekte, die im training-on-the-job entstanden sind.

Durch eine Mischung aus anmoderierten Austauschsequenzen mit den jeweiligen Projektentwicklern/ Entwicklerinnen und einem „Gallery-Walk“ wurden die Projekte vorgestellt. Unter dem Aspekt von Schwerpunktthemen wurden Projekte aus dem

Bereich Freiwilligenmanagement, Freiwilligenarbeit im gemeindlichen Umfeld, im Bereich von Kinder- und Jugendarbeit, im Bereich offener Angebotsstrukturen, im Bereich von Patenschaften- und Besuchsdiensten und Angeboten für und mit Menschen in besonderen Lebenssituationen präsentiert.

Am Nachmittag wurde in 6 moderierten Workshops zu Themen aus dem Freiwilligenmanagement gearbeitet und Empfehlungen entwickelt, die anschließend dem gesamten Plenum vorgestellt wurden.

Am Ende dieser Veranstaltung konnten 35 Teilnehmerinnen und 13 Teilnehmer ihre Zertifikate als ausgebildete Freiwilligenkoordinatoren und Freiwilligenkoordinatorinnen entgegen nehmen. Mit einem gemeinsamen geistlichen Abschluss wurde die Veranstaltung beendet.

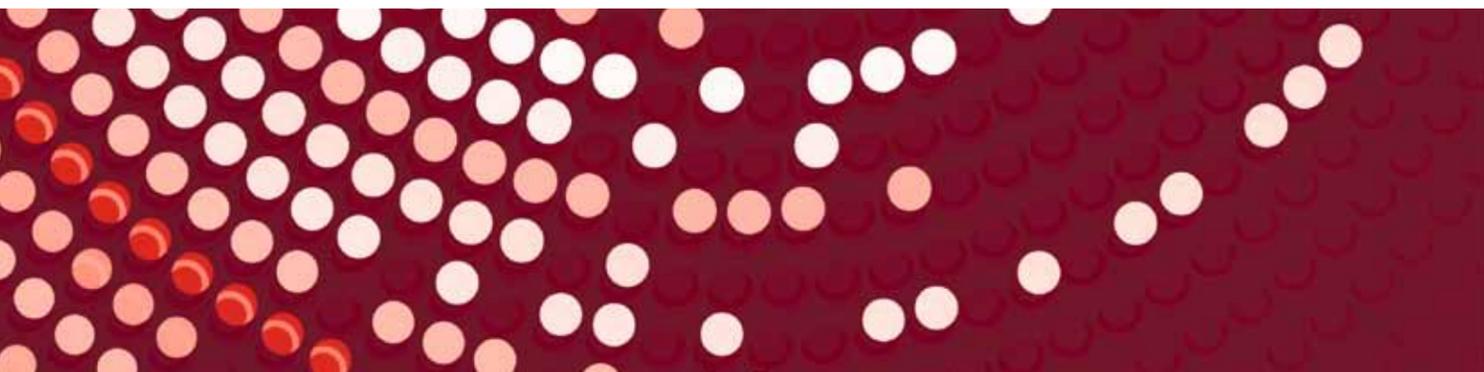
Erkenntnisse aus dem Verlauf

Das Gesamtprojekt hat zur strategischen Entwicklung der Organisationen in Verbindung mit praktischen Veränderungen bei den handelnden Personen (Fach-, Führungskräfte, Freiwillige, Nutzer) auf verschiedenen Ebenen und Bereichen beigetragen, gleichzeitig Hindernisse und Grenzen für ein Freiwilligenmanagement aufgezeigt. Fehlende Ressourcen an Zeit haben bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den einzelnen Organisationen Grenzen zur Umsetzung ihrer Projekte erkennen lassen. Abhängigkeiten von öffentlichen Trägern in Form von refinanzierten Diensten lassen ein „strategisches Freiwilligenmanagement“ in Zukunft nur schwer realisierbar erscheinen. Damit entsteht für die Verbände, Organisationen und Einrichtungen ein Spannungsfeld, das Freiwilligenmanagement einerseits fördern zu wollen, andererseits erleben sie den

Druck und Begrenzung durch fehlende Möglichkeiten der Finanzierung. Auf der Abschlussstagung wurde deutlich, welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für ein professionelles Freiwilligenmanagement geschaffen werden müssen. Ein Bewusstsein hierfür und eine kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden Verfahrensweisen wurde bei dieser Tagung deutlich. Gleichzeitig wurde in den präsentierten Projekten, die unter den Aspekten eines professionellen Freiwilligenmanagements entwickelt wurden sichtbar, welche Chancen für alle Beteiligten wie Hauptberufliche, Freiwillige und Nutzer aber auch für die jeweiligen Organisationen mit einem professionellen Freiwilligenmanagement verbunden sind. Durch den während des gesamten Projektverlaufs stattgefundenen Austausch in den einzelnen Modulen wurden neue Wege für das Freiwilligenmanagement in den eigenen Verbänden, Organisationen, Einrichtungen und Gemeinden aufgezeigt. Die Motivation für ein strategisch implementiertes Freiwilligenmanagement wurde bei den beteiligten Führungskräften gestärkt

und gesteigert. Dies zeigt sich insbesondere auch in Maßnahmen die in einzelnen Regionen für eine Fortführung der Auseinandersetzung mit dem Thema anlaufen sollen. Hierbei sind Überlegungen zu einer fortführenden Qualifizierung, Tagesveranstaltungen zu einzelnen Themenbereichen, Fachberatung, regionale Treffen zum Austausch der in dem ESF-Projekt ausgebildeten Freiwilligenkoordinatorinnen und Freiwilligenkoordinatoren unter Einbeziehung bereits in diesem Arbeitsfeld tätiger Mitarbeiter/innen angedacht. Dennoch wird wie im Titel des Gesamtprojektes „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ beschrieben in diesen Kontexten noch ein großes Maß an Energie, Mut, kreativen Lösungen und Unterstützung zur Realisierung notwendig sein. Hieraus ergibt sich die Frage nach zu schaffenden Rahmenbedingungen grundsätzlicher Art im gesellschaftlichen Kontext.

*Gabriele Block,
Projektleitung*



3 EMPFEHLUNGEN FÜR EIN FREIWILLIGENMANAGEMENT

Empfehlungen

aus dem Projekt „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“

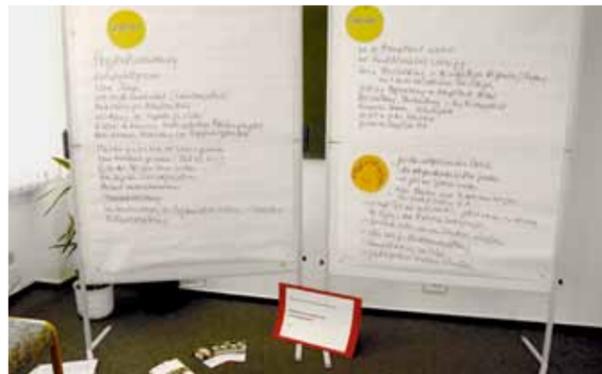
Die Empfehlungen entstehen ...

- ... auf dem Hintergrund konkreter örtlicher Erfahrungen im Freiwilligenmanagement in den Verbänden, Einrichtungen und Kirchengemeinden
- ... durch die Teilnahme am Projekt von Führungs- und Fachkräften der Freien Wohlfahrtspflege in Norddeutschland
- ... mit Blick auf die Regelungen für eine ESF-geförderte Maßnahme im Programm „rückenwind“
- ... angesichts der Einbindung in örtliche und überörtliche Verbands- und Entwicklungsentwicklungsprozesse im Freiwilligenmanagement der Freien Wohlfahrtspflege

Es hat sich bewährt und es wird für vergleichbare Maßnahmen weiterempfohlen:

- Sensibilisierung von Führungskräften für die strategische Dimension des Freiwilligenmanagements in Verbindung mit der Präsentation von gelungenen Beispielen mit der Vorbereitung auf ihre Rolle im Freiwilligenmanagement und im Rahmen des Maßnahme
- Qualifizierung von Fachkräften im Umfang von 60 Unterrichtsstunden in mehreren mehrtägigen Fortbildungsblöcken mit Übernachtung
- Arbeitsfeldübergreifende Zusammensetzung von
- Seminargruppen in der Vielfalt kirchlich-sozialer Arbeit
- Vertiefung und Konkretisierung in einem überschaubaren Projekt der Fachkräften in Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Führungskräften
- Praxisreflexion und -begleitung in kleineren Gruppen (training-on-the-job)

- Verknüpfung der Teilnahme von Führungs- und von Fachkräften in der Projektumsetzung und -reflexion
- Reflexion der Rolle des/der Freiwilligenkoordinators/in auch unter Genderaspekten
- Inhalte und Ziel des Europäischen Jahres 2011 zur Freiwilligentätigkeit und 2012 zum aktiven Altern durch generationsübergreifende und -spezifische Projekte



Zur Nachhaltigkeit des Gesamtprojektes tragen bei ...

- ... die durchgeführten Projekte
- ... die strategische Entscheidungen der Führungskräfte (in den verschiedenen Phasen von Einsicht darin, Klärung der Entscheidungsprozesse, Entscheidungen zu treffen bis zur Zurverfügungstellung der erforderlichen Ressourcen) über den Einsatz der Fachkräfte im Freiwilligenmanagement ihrer Verbände, Einrichtungen und Kirchengemeinden
- ... dem Aufbau eines Netzwerkes auf örtlicher und überörtlicher Ebene von Führungs- und Fachkräften durch die Installierung von örtlichen Arbeitskreisen und jährlichen Treffen der Gesamtgruppe.

Dieses Maßnahmenbündel ist beispielhaft und wird weiterempfohlen.

Der finanzielle und personelle Rahmen des Projektes ...

- ... hat die Durchführung in dieser Form und diesem Umfang angeregt und ermöglicht.
- ... hat die Werbung und Teilnahme von Führungs- und Fachkräften wesentlich erleichtert und bewirkt.
- ... bestärkt die Forderung für weitere, vergleichbare Maßnahmen ähnliche Rahmenbedingungen zu schaffen.
- ... lässt darüber nachdenken, wie der verwaltungs-technische Aufwand (auch bei einer ESF-Förderung) für alle Beteiligten vereinfacht und verringert werden könnte.
- ... untermauert die Notwendigkeit in die strukturierte Förderung der Maßnahme als auch der örtlichen Bedingungen für die Fortführung der Arbeit.

Da nicht allen teilnehmenden Führungs- und Fachkräften sowie deren Organisationen die Regularien eines ESF-geförderten Projektes geläufig sind bzw. in ihren praktischen Abläufen einsichtig sind, erweist sich eine intensivere Information darüber in eigenen Informations-einheiten und -schreiben als erforderlich, um die zeitnahe Umsetzung dieser Regularien zu gewährleisten.

In der Freien Wohlfahrtspflege sind die Führungskräfte nicht immer bezahlte, professionelle Mitarbeiter/innen, sondern ebenso in Form von Vorstandsmitgliedern ebenso auch ehrenamtlich tätige Frauen und Männer. Dies gilt es bei der ESF-Förderung zukünftig zu berücksichtigen.

Die Ergebnispräsentation und der darauf basierende Austausch bei der Abschlusstagung hat die Erfahrungen bündeln und weiterführen können. Daraus ergeben sich folgende eigene Erkenntnisse, die für alle Ebenen eines Projektes gelten mögen und zur Umsetzung empfohlen werden:

1. Freiwilligenmanagement in Organisationen

Freiwilligenmanagement ist eine Entwicklungsaufgabe und Entwicklungschance für die gesamte Organisation. Erfolgreiche Freiwilligenarbeit in einer Organisation ist dann quantitativ und qualitativ gegeben, wenn das Freiwilligenmanagement personell identifizierbar und konzeptionell verankert ist.

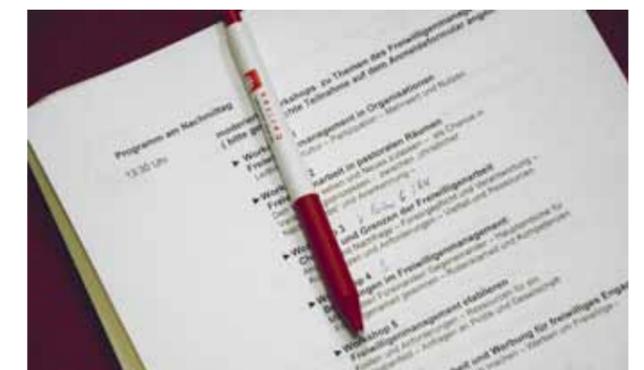
2. Freiwilligenarbeit in pastoralen Räumen

Es gibt in der Pastoralen Arbeit, in Kirchengemeinden langjährige und vielfältige Erfahrungen mit dem Ehrenamt. Wenn diese ehrenamtliche Arbeit im Sinne eines Ehrenamtsmanagements strategisch geplant und umgesetzt wird, wird sich auch die Rolle der Hauptamtlichen ändern.

Gleichzeitig beinhaltet die Orientierung am Freiwilligenmanagement für die Pastoral die Gefahr, dass Freiwilligenmanagement und das Ehrenamt nur dazu genutzt werden, Personallücken zu schließen. Damit wird aber der Chance der Veränderung von Kirche ausgewichen.

Nötig ist ein Bewusstseinswandel, der die Berufungen, Charismen und Fähigkeiten aller Gemeindemitglieder wahr- und ernstnimmt.

Nötig ist die Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen. Freiwilligenmanagement muss in die Ausbildung von Hauptamtlichen und Führungskräften integriert werden. Damit ergeben sich neue Möglichkeiten für eine lebensraumorientierte und kooperative Pastoral.



3. Chancen und Grenzen der Freiwilligenarbeit

Chancen können vergrößert und Grenzen zu gelingenden Herausforderungen werden, wenn Folgendes beachtet wird:

- Für entsprechende Bereiche die entsprechende Kultur finden.
- Es geht um „Gesehen werden“.
- Qualifizierte Ehrenamtliche fordern die entsprechenden Gelegenheitsstrukturen heraus.
- Es muss ein Teil des Leitbildes sein, gelebt im Klima der Organisation, grundgelegt in den Rahmenbedingungen.
- Für beide Seiten eine win-win-Situation schaffen.
- Offen sein für Auseinandersetzung
- Übereinstimmung von Zielen wichtig
- Partizipative Kultur schaffen.

4. Beziehungen im Freiwilligenmanagement

Die Konkurrenz zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen wird aufgrund der knapper werdenden finanziellen Ressourcen wachsen. Die Gefahr, vom „Nutzer“ gegeneinander ausgespielt zu werden, steigt. Daher müssen Rollen und Grenzen klar sein.

Freiwillig Engagierte verstehen sich künftig noch mehr als „Investoren in die Gesellschaft.“ Auf dieses sich verändernde Selbstbild müssen Hauptamtliche sich einstellen.

Freiwillige werden sich künftig vermehrt projektbezogen engagieren. Hauptamtliche werden sich auf dieses zeitlich befristete Engagement einstellen müssen. Dieses bezieht sich besonders auf Menschen, die sich im Arbeitsprozess befinden.

5. Freiwilligenmanagement etablieren

Wille des Entscheidungsträgers muss vorhanden sein.

Freiwilligenkoordination muss dauerhaft finanziell abgesichert in die Leitungsstruktur eingebunden sein. Finanzielle Förderung für Ausbildung und Begleitung von Ehrenamtlichen durch Kirche, Caritas, Kommune / Land / Bund.

Entwicklung und Definition von Standards in der Ehrenamtsarbeit sind wichtig für das berufspolitische Selbstverständnis.

Ehrenamt braucht Hauptamtlichkeit und ersetzt sie nicht.

Ehrenamt darf die sozialpolitischen Aufgaben des Staates nicht verdrängen.

6. Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für freiwilliges Engagement

... gelingt mit:

- Wertschätzung der Ehrenamtlichen und ihrer Arbeit
- Engagierte Ehrenamtliche sind die beste Werbung
- Die Marketingwege an Zielgruppe anpassen
- Qualität statt Quantität
- Den Gewinn für beide Seiten darstellen
- Individuelle Förderung der Ehrenamtlichen

4 RESÜMEE DER BETEILIGTEN KOOPERATIONSPARTNER

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.

Der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. war Träger der überdiözesanen Maßnahme und diözesaner Akteur innerhalb der Caritas. Ebenso sorgte er sich um die Mitwirkung und Beteiligung aus der Pastoral der Bistums Hildesheim.

Träger

Der Diözesancaritasverband Hildesheim hatte nach der Klärung unter den Vorbereitern der Maßnahme die Trägerschaft übernommen. In Zusammenarbeit mit dem Caritasverband Hannover e.V. wurde Gabriele Block für die Projektleitung und Melanie Suchy für die Projektassistenz ausgewählt und angestellt. Die fachlichen und organisatorischen Kompetenzen beider Mitarbeiterinnen haben wesentlich zum Gelingen des Projektes beigetragen. Mit Blick auf die Diözese Hildesheim gab es eine gute Zusammenarbeit mit dem Referenten für Gemeindecaritas und Europa Peter Nagel.

Diözesaner Akteur

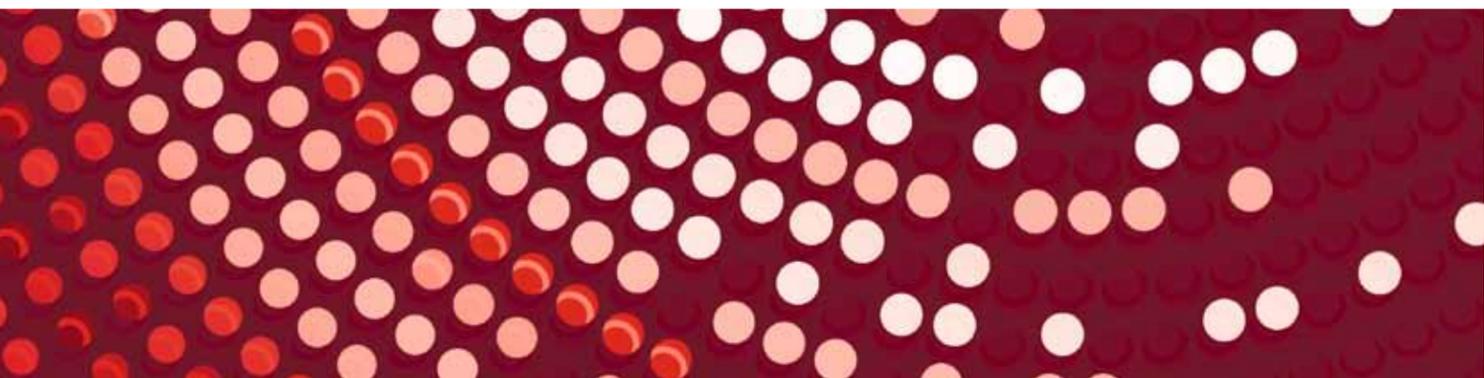
Aus der Diözese Hildesheim nahmen durchgehend 30 Personen teil, 18 Fach- und 12 Führungskräfte. Die Fachkräfte waren auf drei der vier Seminargruppen verteilt. Aus dem Einrichtungsbereich kamen keine Teilnehmer/innen, da fast gleichzeitig zwei weitere „Rückenwind“-Projekte für die Kindertagesstätten und in der stationären Altenhilfe stattfanden. In der Diözese Hildesheim – wie auch in den anderen

Diözesen – waren keine Teilnehmer/innen mit Bezug zum Freiwilligendienst, sondern ausschließlich zur allgemeinen Freiwilligenarbeit, weil viele Fragen zum Bundesfreiwilligendienst im Herbst 2011 noch nicht geklärt waren. Mit Ende der Maßnahme zeigt sich bei den beteiligten örtlichen Caritasverbänden in der Diözese Hildesheim sehr deutlich, dass diese Verbände das Freiwilligenmanagement strategisch eingeführt haben und fortführen zu wollen. Hier hat sich die Verbindung von Fach- und Führungskräften in der Maßnahme sehr bewährt. Eine wesentliche Frage für die Fortführung ist eine gesicherte Finanzierung der Stellen. Hierzu besteht politischer und innerverbandlicher Handlungsbedarf.

Mitwirkung und Beteiligung der Pastoral

Die vorhandenen Kontakte zwischen Diözesancaritasverband und Bischöflichem Generalvikariat wurden vom Referenten Gemeindecaritas dazu genutzt, um für das Projekt intensiv im pastoralen Bereich zu werben. Erste Bedenken, ob und wie dieses in die Entwicklung im Bistum passt, wechselten alsbald in den Wunsch in die Planung und Gestaltung eingebunden zu werden. So kam Annette Reus von der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung in die Steuerungsgruppe und wurde zugleich Seminarreferentin für die Kursgruppe Hildesheim. Beides bewirkte bei pastoralen Mitarbeitern/innen sich als Teilnehmer/innen anzumelden. Durch die Teilnahme unterschiedlicher Teile von Kirche kam es zu einem lehrreichen Austausch untereinander – eine win-win-Situation für alle.

*Peter Nagel,
Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.*



Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Aus dem **Bistum Osnabrück** haben sich 30 Fach- und Führungskräfte dem Thema „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ gestellt. Die Fortbildung hat einiges in Bewegung gebracht, das Hand in Hand geht mit den Organisationszielen des Verbandes, sich im Bereich des Freiwilligenmanagements deutlich zu positionieren.

Basierend auf den strategischen Empfehlungen und Eckpunkten des DiCV- Osnabrück soll eine Strukturreform auf den Weg gebracht werden, die in den Regionalverbänden und Fachbereichen nach und nach Personen für Freiwilligenengagement in Einrichtungen der Caritas und in der Gemeindecaritas ausweist.

Mit den nun ausgebildeten Freiwilligenkoordinatoren als Multiplikatoren sind gute Voraussetzungen geschaffen, um an der Basis den Blick für bewährte und innovative Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements zu schärfen.

Zwei Aspekte sollen hervorgehoben werden:

1. In vielen Projekten, die im Lauf der Fortbildung in unterschiedlichsten Fachbereichen und Ausprägungen entwickelt wurden, machten sich die engen personellen Rahmenbedingungen bemerkbar, die nahezu alle sozialen Arbeitsfelder kennzeichnen. Neben dem „Muss“ des eher reaktiven Handelns (Beratung und Hilfe in Krisensituationen) bleibt wenig Raum für das „Kann“, hier i.S. der Gewinnung, Begleitung und Wertschätzung Freiwilliger. An diesem Punkt sind

Führungskräfte gefordert, deutliche Beauftragungen auszusprechen, personelle Ressourcen und einen angemessenen finanziellen Etat zur Verfügung zu stellen. Andersfalls bleibt es bei Absichtserklärungen, die mittel- und langfristig nicht nur ins Leere laufen, sondern auch die Energien Haupt- und Ehrenamtlicher verschwenden. Dann wird die Chance vertan, mit einem professionellen Freiwilligenmanagement rechtzeitig die „neuen“ Engagierten einzubinden und die „Alten“ zu halten.

2. Leider ist es nicht gelungen, pastorale Mitarbeitende im Vorfeld für das Fortbildungsangebot zu begeistern. Allerdings sind mehrere Projekte entwickelt worden, an denen Hauptamtliche aus den Kirchengemeinden aktiv beteiligt sind. Im Miteinander von Caritas und Kirchengemeinden ist an vielen Stellen Aufbruchstimmung zu spüren. Ehrenamt und freiwilliges Engagement werden neu wahrgenommen und vertortet. Dazu gehört auch der Blick auf die Doppelrolle der Agierenden, die teilweise haupt- und ehrenamtlich in beiden Feldern unterwegs sind.

Der Ansatz, Fach- und Führungskräfte gemeinsam für das Freiwilligenmanagement zu qualifizieren, hat sich als richtig und zielführend erwiesen. Das training-on-the-job war für viele nicht leicht umsetzbar, hat aber die Grundlage geschaffen, Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Vorhaben auszuloten und sie bestmöglich umzusetzen. Wünschenswert ist, dass dieser Weg weiter beschritten wird. „Freiwilligenmanagement ist Chefsache,“ – eine Basisvoraussetzung, die auch im Hinblick auf die Personalförderung- und -entwicklung einer Organisation berücksichtigt werden sollte.

*Elisabeth Jacobs,
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.*

Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V.

Ausschlaggebend für die Konzeption und Durchführung des ESF Projektes: „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ waren die Erfahrungen und Erkenntnisse der Fortbildungsreihen des Landes-Caritasverbandes für Oldenburg e.V. in den Jahren 2008 und 2010 zum Thema: „Freiwilligenmanagement – Eine Entwicklungsaufgabe für Hauptamtliche, die mit Freiwilligen arbeiten“. Dabei wurde besonders deutlich, dass für das Gelingen des Freiwilligenmanagements in einer Institution die Organisationsleitung (Vorstand und Geschäftsführung) eine Schlüsselfunktion einnimmt. Mit der strategischen Einbindung der Führungskräfte im gesamten Projektverlauf (Tagesveranstaltungen für Führungskräfte, Qualifizierung der Fachkräfte mit Beteiligung der Führungskräfte „training on the job“ und Abschlussveranstaltung) ist es gelungen, die zentrale Rolle der Organisationsleitung bzgl. des Freiwilligenmanagements zu verdeutlichen.

Auch hier wurde bestätigt: Ein funktionierendes Freiwilligenmanagement lebt durch die Mitwirkung aller Beteiligten (Geschäftsführung / Fachkräfte / Freiwillige/ Ehrenamtliche / Nutzer). Daher bilden Rollen- und Aufgabenklarheit die Grundlage für ein effektives Freiwilligenmanagement. Diese Erkenntnisse konnten die beteiligten Führungs- und Fachkräfte insbesondere während der Praxisphase im „training on the job“ gewinnen. Durch das Praxismodul richtete sich die Perspektive auf die eigene Einrichtung. Der Freiwilligenkoordinator nimmt eine zentrale Mittlerrolle zwischen den Freiwilligen/ Ehrenamtlichen, der Organisationsleitung und den hauptamtlichen Mitarbeitern ein.

Die durch die ESF-Maßnahme professionell ausgebildeten Freiwilligenkoordinatoren benötigen daher für ihre Tätigkeit ein klar definiertes Zeitkontingent und finanzielle Ressourcen. Nur dann können sie ein qualifiziertes Freiwilligenmanagement umsetzen.

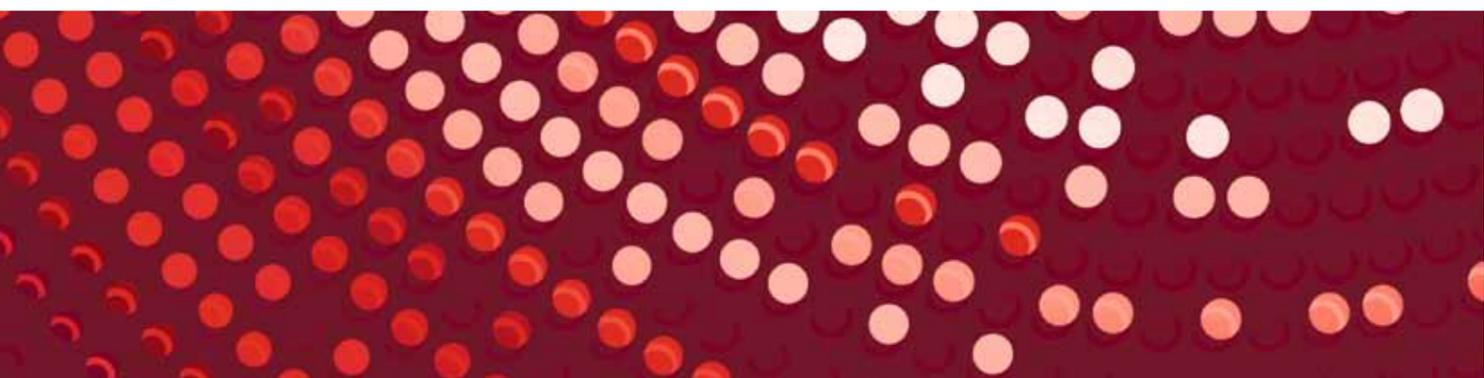
Die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements für die sozialen Einrichtungen bzw. die Nutzer/innen ist unumstritten. Die Refinanzierung der Ehrenamtskoordinatoren stellt die Leitungen jedoch vor großen Herausforderungen. Es hat sich gezeigt, dass mit Kreativität, Ideenreichtum und geringen Stundenumfängen z.B. fünf Wochenstunden Freiwilligenmanagement innerhalb einer Organisation implementiert und innerhalb der Organisationsentwicklung eingebunden werden kann. Freiwilligenmanagement befindet sich in vielen caritativen Diensten und Einrichtungen noch in der Aufbauphase.

Für die Spitzenverbände bzw. die Maßnahmeträger ergeben sich aus unserer Sicht weitere Aufgabenfelder:

- Beratung und Begleitung der Freiwilligenkoordinatoren/innen
- Erschließung von Refinanzierungspotentialen für Freiwilligenkoordinatoren
- Aufbau von Partizipationsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen/Freiwilligen
- Politische Lobbyarbeit für professionelles Freiwilligenmanagement

Als Fazit gilt grundsätzlich: Das freiwillige/ehrenamtliche Engagement wird weiter an Bedeutung gewinnen und sollte daher ausgebaut und professionalisiert werden.

*Rita Schute,
Landes-Caritasverband Oldenburg e.V.*



IN VIA Hamburg e.V.

IN VIA Hamburg e.V. war Koordinierungsmitglied im Rahmen des Projektes 'Selbstverständliche Zukunft-Freiwilligenmanagement' und beteiligte sich mit 10 Fach- und Führungskräften an den Fortbildungen. Die Teilnehmer/innen des Projektes erwarben durch die Qualifizierungen im Bereich des Ehrenamtsmanagements erweitertes Fachwissen und setzten dieses in ihren Fachbereichen mit der Implementierung von Ehrenamtsprojekten um. Parallel zu den Qualifizierungsmaßnahmen entwickelten die Mitarbeiter/-innen eine Arbeitsgruppe „AG Rückenwind“, in der gemeinsam Grundlagen und Standards zur Ehrenamtsarbeit entwickelt und modifiziert wurden.

Koordinierungsgruppe in Hannover

IN VIA Hamburg e.V. war mit einer Fachkraft an der Koordinierungsgruppe des Projektes am gesamten Projektverlauf beteiligt. Neben der regelmäßigen Teilnahme an den Koordinierungstreffen war der Mitarbeiter für die Besetzung der Fach- und Führungskraftplätze und deren Begleitung zuständig.

Teilnehmer/innen an der Fortbildung

An der Fortbildung nahmen von IN VIA Hamburg e.V. zehn Fach- und Führungskräfte teil. Im Rahmen der Projektlaufzeit wurden folgende Ehrenamtsprojekte initiiert:

- Kulturdolmetscher/innen (Arbeitsbereiche: Jugendmigrationsdienst; Gemeinwesenorientiertes Projekt „Eltern stärken – Integration fördern)
- Fußballprojekt für Jugendliche (Projekt BE.IN!)
- „Fair-Kaufhelfer/innen“ (Sozialkaufhaus: „fairKauf“, Harburg)

Die Teilnahme der Fach- und Führungskräfte an den Fortbildungen beförderte fachübergreifend die Ehrenamtsarbeit des Trägers. Die Qualifizierungen und aktuellen Unterlagen aus den Fortbildungen unterstützen das freiwillige Engagement im Rahmen der verschiedenen Arbeitsbereiche nachhaltig.

Rückenwind AG

Zu Beginn der Fortbildung gab es viele Fragen der Teilnehmer/innen zu Organisation, Ablauf etc. Daher trafen sich Koordinator und die Teilnehmer/innen zur gemeinsamen Klärung dieser Fragen.

Es wurde eine regelmäßig stattfindende Arbeitsgruppe initiiert um eine gemeinsame Ehrenamtskoordination zu realisieren. Konkrete Produkte des Arbeitskreises sind sowohl gemeinsam entwickelte Standards (wie zum Beispiel die Aufnahmevoraussetzungen, eine professionelle Qualifizierung und Begleitung, eine Fahrkostenpauschale) als auch ein Flyer zur Anwerbung von Ehrenamtlichen. Zukünftig werden analog zum Selbstverständnis „Arbeit mit Ehrenamtlichen“ die Qualitätsstandards weiterentwickelt.

*Thorsten Hein,
IN VIA Hamburg e.V.*



Beteiligung der „Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung im Bistum Hildesheim“ an dem ESF-Projekt

Frühzeitig nahm der Caritasverband für die Diözese Hildesheim mit dem Referat für Personalentwicklung und dem Fachbereich Ehrenamt in der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung Kontakt auf, nachdem das ESF-Projekt genehmigt worden war. Für beide Akteure hat sich daraus im Rückblick eine Bereicherung ergeben. Wie diese Bereicherung für Akteure der Pastoral aussah, möchte ich in diesem Bericht kurz skizzieren.

Die Schulung im Bereich Freiwilligenarbeit und Freiwilligenmanagement ist meiner Ansicht nach unumstritten nützlich im kirchlichen Gemeindegemeinschaftszusammenhang, also für die Arbeit von Gemeinde- und Pastoralreferent/innen, Priestern und Diakonen. Gerade die Ortsgemeinde baut schon immer auf einer breiten Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen auf. Das pastorale Personal hat einen langjährigen Erfahrungsschatz in der Arbeit mit Ehrenamtlichen, doch stößt dieser Erfahrungsreichtum auch an seine Grenzen, wenn es darum geht, neue Zielgruppen anzusprechen und einen Zugang zum sogenannten „neuen Ehrenamt“ zu finden. Hier setzte die Fortbildung und Kompetenzerweiterung im professionellen Freiwilligenmanagement an und nahm blinde Flecken gezielt in den Blick. Ich freue mich, dass aus dem Bistum Hildesheim insgesamt fünf Fachkräfte der Pastoral an der Fortbildung zu Freiwilligenkoordinator/innen teilgenommen haben. Aus den Gesprächen und in der Evaluation ergab sich deutlich, dass diese Schulung ein großer Gewinn für die Beteiligten gewesen ist. Gerade der Erfahrungsaustausch mit den Fachkräften der Caritas innerhalb der eigenen Teilnehmergruppe bot für beide Seiten eine span-

nende Gelegenheit, neue Impulse und Blickwinkel zu bekommen. Da ich selbst sowohl in die Steuerungsgruppe des ESF-Projekts wie auch als Referentin einer Fortbildungsgruppe beteiligt war, war es mir möglich, die Inhalte der Ehrenamtsarbeit immer wieder in den übergeordneten Kontext der Überlegungen zur „lokalen Kirchenentwicklung“ des Bistums Hildesheim zu stellen. So hoffe ich, dass diese Fortbildung nicht nur in den spezifischen Inhalten des klassischen Freiwilligenmanagements ein Gewinn war, sondern immer auch dazu einlud, das Thema Ehrenamt im Sinne der Kirchenentwicklung zu deuten. Die Kirche entwickelt sich dahin, dass weniger Hauptamtliche und mehr Ehrenamtliche für die lebendige Gemeinde vor Ort und das Zeugnis des christlichen Glaubens Sorge und Verantwortung tragen. Vor diesem Hintergrund scheint es mir wichtig, dass das ehrenamtliche Engagement auch mit der Entdeckung einer Berufung und der eigenen Charismen in Verbindung gesehen wird. Wenn diese Deutungsebene ganz außen vor bleibt, besteht meiner Ansicht nach die große Gefahr, dass Freiwilligenmanagement dazu benutzt wird, mit Hilfe professioneller Mittel doch alles beim alten zu lassen.

*Annette Reus,
Bistum Hildesheim*



5 SCHLAGLICHTER – RÜCKMELDUNGEN BETEILIGTER PERSONEN

Projekt Rückenwind „Selbstverständliche Zukunft – Freiwilligenmanagement“ Standort Hamburg: IN VIA Hamburg e.V. Sichtweise Führungskraft

Der Träger IN VIA Hamburg e.V. arbeitet seit Jahren mit Ehrenamtlichen in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen. Einige der Mitarbeiter/innen des Vereins sind im Rahmen anderer Arbeitszusammenhänge bereits zu Freiwilligenkoordinator/innen ausgebildet worden. Des Weiteren wurde 2006 eine Masterarbeit zum Thema „Einsatz und Führung von Ehrenamtlichen“ geschrieben, die zusätzlich wissenschaftlich die Freiwilligenarbeit des Vereins ergänzt.

Im Rahmen des Projektes „Rückenwind - Selbstverständliche Zukunft - Freiwilligenmanagement“ wurde der Fokus auf die bestehende Ehrenamtsarbeit verstärkt und auf neue Arbeitsbereiche des Vereines ausgeweitet. Zusätzlich wurden weitere Kolleg/innen zu Freiwilligenkoordinator/innen ausgebildet. IN VIA setzte sich zum Ziel vier neue Einsatzbereiche für Ehrenamtliche zu entwickeln. Der Projektrahmen wirkte durch die fachliche Begleitung katalysierend. Ehrenamtliche Arbeit, die bisher als Querschnittsaufgabe mitgetragen wurde erhielt im Rahmen des Projektes einen festen Arbeitsauftrag mit einer zeitlichen Auflage. Diese Konkretisierung des Ehrenamtsauftrages und die Beteiligung neuer Arbeitsbereiche bei IN VIA Hamburg e.V. hatte zur Folge, dass eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Standards für die Ehrenamtsarbeit bei IN VIA initiiert wurde (AG Rückenwind). Die AG Rückenwind fand alle 6 Wochen statt. Inhaltlich erfolgte der Austausch der Kolleg/innen über den Stand der Projekte und der Qualifizierungseinheiten, es wurden gemeinsame Standards zur Implementierung der Ehrenamtsarbeit

und der Begleitung der Freiwilligen erarbeitet. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit wurde ein gemeinsamer Flyer zur Anwerbung von Ehrenamtlichen entwickelt. Die Arbeitsgruppe, AG Rückenwind, wird auch nach Beendigung des Projektes weiterarbeiten und die bestehende Arbeit weiterentwickeln. Durch die gemeinsamen Treffen besteht die Möglichkeit die kollegiale Beratung zu nutzen und die Ehrenamtsarbeit zu evaluieren.

Das Projekt „Rückenwind“ hat aus Sicht einer Führungskraft die bestehende Ehrenamtsarbeit wieder verstärkt in den Blick genommen. Der Einsatz und die Begleitung der Ehrenamtlichen wurden durch die Schulungen und den „Trainings on the Job“ erneut reflektiert und optimiert. (Ergebnis: Optimierung der Ehrenamtsarbeit). Durch die interdisziplinäre AG wurde die Ehrenamtsarbeit auf weitere Bereiche bei IN VIA Hamburg e.V. ausgeweitet (Ergebnis: Ausweitung der Ehrenamtsarbeit) Durch die Kooperation unterschiedlicher Arbeitsbereiche wurde bestehendes Wissenspotential der Ehrenamtsarbeit weitergeben und um neue Informationen und Schulungsinhalte ergänzt (Ergebnis: Qualifizierung der Mitarbeiter/innen). Ein Nebenprodukt des Gesamtprojektes ist für den Träger die Intensivierung der Vernetzung der Arbeitsbereiche untereinander und die damit verbundenen Synergieeffekte. Die Qualifizierung zusätzlicher Hauptamtlichen bietet der ehrenamtlichen Arbeit eine erweiterte Grundlage/ Basis und erhöht damit die Wertigkeit ehrenamtlicher Arbeit.

Durch die Implementierung der Freiwilligenarbeit in weitere Arbeitsbereiche und der Qualifizierung weiterer Mitarbeiter/innen wird die Arbeit mit Ehrenamtlichen zu einem Selbstverständnis in der bestehenden Arbeit, ein Selbstverständnis, dass Arbeitsbereiche um Angebote für Zielgruppen erweitern kann, ohne dass Ängste vor Konkurrenz oder Rationalisierungsmaßnahmen bestehen.

*Nina von Ohlen,
IN VIA Hamburg e.V.*

Bericht zur Veranstaltung für Fachkräfte zum Thema „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“

Ich bin in diese Qualifizierungsmaßnahme eingestiegen um die Dinge, die ich in meiner Arbeit schon längere Zeit mache, auf fachliche Beine zu stellen. Dort angekommen wurde mir klar, dass wir in unserer Institution im Hinblick auf die Arbeit mit und für Freiwillige bereits fortgeschrittener waren als die Meisten. Für mich war dies im ersten Augenblick enttäuschend, doch wie es manchmal so ist, zählt der zweite Augenblick mehr. In diesem zweiten Augenblick wurde deutlich, dass Fachkräfte in der Freiwilligenarbeit im Allgemeinen doch sehr alleine da stehen und es an fachlichem Austausch mangelt. Jeder arbeitet alleine vor sich hin und was richtig, falsch oder auch im Allgemeinen gilt kann nicht auf einen Nenner gebracht werden.

Innerhalb der Seminareinheiten war es uns möglich, durch fachlichen Austausch grundlegende Strukturen zu diskutieren, zu entwickeln, zu erlernen und zu

einem Raster zusammen zu fügen. Diese Raster kann ich und können sicherlich auch die meisten anderen Teilnehmer, in Ihrer Arbeit mit Freiwilligen als Fundament nutzen.

Innerhalb des „Training on the Job“ haben wir dann durch die intensive, individuelle kollegiale Beratung über die einzelnen Projekte dieses Gerüst mit Leben füllen können. Durch diese Beratung war es möglich seine Ideen noch mal von Anderen beleuchten zu lassen und kritisch hinterfragt zu werden. Des Weiteren konnten so auch andere Ideen aufgegriffen und eingearbeitet werden.

Für mich hat sich die intensive Arbeit und auch die Zeit, die wir alle in diese Qualifizierungsmaßnahme gesteckt haben, sehr gelohnt und sie ist immer noch sehr bereichernd für meine Aufgaben.

An dieser Stelle bedanke ich mich bei allen Beteiligten. Es war eine sehr schöne Zeit und ich werde vor allem die Gruppe sehr vermissen.

*Nicole Otten,
SKFM Papenburg e.V.*



Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement – einige Anmerkungen zu einem bemerkenswerten Projekt

Tatsächlich: Freiwilligenmanagement ist gut für freiwillig und ehrenamtlich Engagierte in der Caritas und in den Kirchengemeinden. Denn diese Engagierten werden kontinuierlich begleitet, ihren Be-Gabungen und Interessen nach eingesetzt, gefördert und in ihrem Engagement wertgeschätzt. Zuständig dafür sollten sein: qualifizierte, also als FreiwilligenkoordinatorInnen oder –managerInnen ausgebildete beruflich Mitarbeitende der Caritas und der Kirchen. Ebenso zuständig sind deren Führungskräfte, denn gerade sie haben die Aufgabe, die Förderung und Entwicklung des Ehrenamts in die Agenda ihrer Caritasorganisation oder –einrichtung einzuplanen. Das ist der strategische Aspekt des Freiwilligenmanagements: die Organisation, die ehrenamtlich Mitarbeitende einsetzt, muss als „Freiwilligenorganisation“ kenntlich sein und eine kontinuierliche Engagementförderung implementieren. Gerade diese Führungs-/Leitungsaufgabe wird von den Führungskräften aktuell unterschätzt: das Ehrenamt gab es ja schon immer, es lief ja auch irgendwie immer ...

Offenbar aber scheuen die Führungs- und Leitungskräfte von Caritas und Kirche die Einführung von Freiwilligenmanagement. Während Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising mittlerweile akzeptierte Aufgaben im Management sind, wird die wichtige Funktion des Freiwilligenmanagements vernachlässigt. Dabei wird fast überall geklagt, dass sich für viele Aufgaben keine Freiwilligen finden lassen. Und natürlich besteht zwischen diesen Phänomenen ein Zusammenhang. Es sieht so aus, als dass die Leitungsebenen davor zurück scheuen, in die Entwicklung des freiwilligen Engagements zu investieren: Geld, Personal, Entwicklungszeit ... – doch das moderne freiwillige Engagement ist nicht kostenlos und nicht voraussetzungslos. Nötig sind strategisch getroffene Entscheidungen auf Leitungsebene für den Auf- und Ausbau von engagementförderlichen Organisationsstrukturen und eine an einer Freiwilligenkultur orientierte Ausrichtung der Organisation – dann klappt es auch mit den Freiwilligen!

Genau das sollte in dem Projekt „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ anders geordnet werden: Führungskräfte stehen in der Verantwortung Hauptberuflichen und Freiwilligen gute Bedingungen für ihre Einsatzfelder zu schaffen, die wiederum Auswirkung auf die Ausführungsqualität der damit verbundenen Aufgaben haben. Das gilt besonders für die Engagementförderung durch Freiwilligenmanagement. Deshalb wurde für Führungskräfte ein Fortbildungstag angeboten und hier hatten sie die Gelegenheit, sich mit grundlegenden Fragestellungen des Ehrenamts und des Freiwilligenmanagements auseinanderzusetzen, Möglichkeiten zur Umsetzung in Verbindung mit der Qualifizierung von Fachkräften in den Blick zu nehmen und das Freiwilligenmanagement „als selbstverständliche Zukunft“ für Dienste und Einrichtungen zu entdecken und mit zu gestalten. Außerdem waren sie in einem Tandem mit ihren werdenden FreiwilligenmanagerInnen eingespannt und begleiteten deren Freiwilligenprojekte.

Gerade dieser Aspekt unterscheidet dieses bemerkenswerte Projekt in besonderer Weise von anderen in Deutschland umgesetzten Projekten zur Einführung von Freiwilligenmanagement in Organisationen. Und es lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Führungskräfte gut gelungen ist (jedenfalls für die Seminargruppe, die auch von mir begleitet wurde). Von einigen beteiligten Führungskräften habe ich die Entscheidung vernommen, Strukturen und Denkweise der Freiwilligenförderung in ihr Leitungshandeln zu übernehmen und strategisch in ihren Aufgaben zu verankern! Ein bemerkenswerter Projekterfolg!

Außerdem sind nun in den beteiligten Caritasorganisationen und –einrichtungen sowie in einigen katholischen Kirchengemeinden an die 60 qualifizierte Kompetenzpersonen für das Freiwilligenmanagement eingesetzt. Auf dieser Basis kann hier das Ehrenamt mit einer guten Zukunftsperspektive gefördert werden. Hieraus ist also zu lernen: künftige Projekte zur Implementierung von Freiwilligenmanagement sollten immer auch die Führungskräfte einbinden – hier ist es sehr gut gelungen!

Dazu gratuliert: *Thomas Kegel, Trainer und Berater für Strategisches Freiwilligenmanagement, Studienleiter der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland*

6 ÜBERSICHT DER ENTSTANDENEN PROJEKTE

Projekte zum Freiwilligenmanagement

Leitfaden für die ehrenamtliche Tätigkeit im Sozialdienst HUMAN

Iris Möller, Sozialdienst Human, Diakonisches Werk Oldenburger Münsterland, Marienstr. 16, 49377 Vechta, Tel.: 04441 858002, diakonie@aimms.de

Strukturvorschlag zur Implementierung von Freiwilligenmanagement in die Verbandsstruktur

Christian Remark, Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück, Johannisstr. 91, 49074 Osnabrück, Tel.: 0541 341444, CRemark@caritas-os.de, www.caritas-osnabruecker-land.de

„HAND in HAND“ – Projekt zur Förderung des Freiwilligenmanagements im Caritasverband für den Landkreis Emsland

Annegret Lucks, Caritasverband für den Landkreis Emsland, Domhof 18, 49716 Meppen, Tel.: 05931 9842-0, LK-Emsland@caritas-os.de, Tel.: 05931 9842-21, alucks@caritas-os.de, www.caritas-el.de

Neugestaltung des Internetauftritts im Bereich Ehrenamt des Caritasverbandes Hannover

Ulrike Branahl, Caritasverband Hannover e.V., Leibnizufer 13–15, 30169 Hannover, Tel.: 0511 120010-40, u.branahl@caritas-hannover.de, www.caritas-hannover.de

Projekte im gemeindlichen Umfeld

Glückwünscher gesucht

Andreas Klaukien, Gemeindefereferent, Kath. Kirchengemeinde Herz-Jesu Lehe, Geibelstr. 9, 27576 Bremerhaven, Tel.: 0471 3085994, Andreas.klaukien@katholische-kirche-bremerhaven.de, www.herz-jesu-lehe.de

Engagement in einer Kirche für Suchende

Sr. Helena Erler, Hildesheimer Str. 30, 30169 Hannover, Tel.: 0511 9896227, Helena.erler@soul-side-linden.de, www.soul-side-linden.de

Taufkatechese-Ehrenamtliche Begleiter in der Taufvorbereitung

Markus Galonska, Kath. Kirchengemeinde St. Petrus Wolfenbüttel, Im Großen Felde 22, 38312 Ohrum, Tel.: 01625234760, galonska@kath-kirche-wolfenbuettel.de, www.kath-kirche-wolfenbuettel.de

WEB-Master gesucht – Ehrenamtliche gestalten den Internetauftritt des Dekanates und der Kirchengemeinde

Martin Grosche, Kath. Kirche Bistum Hildesheim, Dekanat Untereichsfeld, Kardinal-Kopp-Str. 31, Tel.: 05527 941472, dekanatsbueroduderstadt@t-online.de, www.dekanat-unterereichsfeld.de (alter Auftritt)

Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Hausaufgabenhilfe und Deutschkurs für Migranten

Andreas Handzik, Caritas für Stadt- und Landkreis Gifhorn, Schulenburgallee 5, 38448 Wolfsburg, Tel.: 01792349529, a_handzik@web.de

Projekte im Bereich von Kinder- und Jugendarbeit

Eltern für die Kita

Melanie Hubert, Caritasverband Hannover e.V., Kindertagesstätte St. Bernadette, Glücksbürger Weg 4, 30165 Hannover, Tel.: 0511 3531263, Kita-St.Bernadette@caritas-hannover.de, www.caritas-hannover.de

Gemeinsam lernen gemeinsam spielen – GI GS

Waldemar Sternol, Caritasverband für Stadt und Landkreis Gifhorn e.V., Kirchweg 7, 38 518 Gifhorn, Tel.: 05371 99129942, sternol@caritas-gifhorn.de

„Was Tante Emma und Onkel Willi schon wussten...“ – Kontakt mit Senioren

Kornelia Loch, Caritasverband Hannover e.V., Kindertagsstätte St. Theresia, Bergfeldstr. 59, 30457 Hannover, Tel.: 0511 4340149, Kita-St.Theresia@caritas-hannover.de, www.caritas-hannover.de

Wieso? Weshalb? Warum?**Kinder forschen und experimentieren**

Maren Scheibe, Caritasverband Hannover e.V., Kindertagsstätte St. Theresia, Bergfeldstr. 59, 30457 Hannover, Tel.: 0511 4340149, Kita-St.Theresia@caritas-hannover.de, www.caritas-hannover.de

„FrühStart“ – für einen guten Start ins Leben

Margret Rojahn, Caritasverband für den Landkreis Emsland/Beratungsstelle Papenburg, Hauptkanal rechts 77, 26871 Papenburg, Tel.: 04961 94410, mrojahn@caritas-os.de, www.caritas-el.de

Eigene Graffitis verschönern unser Außengelände – Ein Projekt zur Öffnung des Kinder- und Jugendhauses Clippo für Aktionen mit Freiwilligen

Karen Polzin, IN VIA Hamburg e.V. – Kinder- und Jugendtreff Clippo, Bornbrook12, 21031 Hamburg, Tel.: 040 71189128, clippo@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Ehrenamt im Kinder- und Jugendhaus Boberg

Paul Banduch, IN VIA Hamburg e.V. – Dorfbauer Boberg, Bockhorster Weg 1, 21031 Hamburg, Tel.: 040 41091221, baumann@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Fußballpatenschaft

Jens Körner, IN VIA Hamburg e.V./Harburg, Neugrabener Bahnhofstr. 27, 21149 Hamburg, Tel.: 0173 1850004, koerner@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Kulturdolmetscher/innen

Eva Janssen, IN VIA Hamburg e.V., Stubbenhof 1, 21147 Hamburg, Tel.: 040 79612665, jmd@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Jung und Alt begegnen sich – Laterne gehen heute und gestern

Petra Pohlmann, Seniorenservicebüro für den Landkreis Vechta, Bürgermeister-Möller-Platz 1, 49377 Vechta, Tel.: 04441 992744, info@seniorenservicebuero-vechta.de

Ehrenamtliche Imkerei Kloster Grauhof Goslar

Andreas Jaschinski, Caritasverband für Stadt und Landkreis Goslar e.V., Standort: Kloster Grauhof, Gut Grauhof 2, 38644 Goslar, Tel.: 05321 381172, andreas.jaschinski@caritas-goslar.de, www.caritas-goslar.de

Schweizerholung für Kinder

Ursula Bauer, Caritasverband für Stadt und Landkreis Goslar e.V., Lindenplan 18, 38640 Goslar, Tel.: 05321 7581-33, ursula.bauer@caritas-goslar.de

Projekte im Rahmen offener Angebotsstrukturen**Gute Kleidung für „Alle“ durch Ehrenamtliches Engagement im Caritex-Laden**

Mathilde Henke, Caritasverband Familienbüro Northeim, Breiter Weg 2, 37154 Northeim, Tel.: 05551 911770, caritasverband-northeim@t-online.de, www.caritasverband-northeim.de

Caritatives Handeln in der Pfarrgemeinschaft St. Matthias Pye und Liebfrauen Eversburg – „Not sehen und handeln“

Gabriele Bührs, Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück, Caritasausschuss: Pfarreiengemeinschaft St. Matthias Pye und Liebfrauen Eversburg, Johannisstr. 91, 49074 Osnabrück, Tel.: 0541 341430, gbuehrs@caritas-os.de, www.caritas-osnabruecker-land.de

Begleitung der Freiwillig Tätigen in**Jonathans & Annas Laden**

Claudia Kaumkötter, Sozialdienst kath. Frauen e.V. Osnabrück, Johannistraße 88, 49074 Osnabrück, Tel.: 0541 3387615, ckaumkoetter@skf-os.de, www.skf-os.de/Weitere Hilfen/Jonathans&AnnasLaden

Zeit verschenken – ehrenamtlich mitmachen

Annette Hülsmann, Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V., St. Maria-Elisabeth-Haus – Wohnen für Menschen mit geistiger Behinderung, Elisabethstr. 2, 49196 Bad Laer, Tel.: 05424 22630, st.maria_elisabeth_haus@caritas-os.de, www.st-maria-elisabeth.de

„Mobile Bahnmissionsmission“

Christiane Kölzsch, Bahnmissionsmission Osnabrück, Hauptbahnhof/Gleis 1, Tel.: 0541 27310, Bahnmissionsmission.osnabrueck@evlka.de

„Oldenburger Senioren reisen“

Monika Zilles, Caritasverband Oldenburg-Ammerland e.V., Peterstr. 39, 26121 Oldenburg, Tel.: 04441 9254513, zilles@caritas-ol.de, www.oldenburger-senioren-reisen.de (im Aufbau)

Soziales Kaufhaus – Unterabteilung Möbeldienst

Hilke Schwarting-Boer, Wilma Fiedler-Hahn, Diakonisches Werk Friesland-Wilhelmshaven e.V., Standort: Möbeldienst, Gewerbestraße 7, 26316 Varel, Tel.: 04421 9265-0 o. 04451 5312, info@diakonie-whv.de, www.diakonie-fri-whv.de

Ehrenamt im Sozialkaufhaus „fairkauf“

Paul Banduch, Markus Gott, IN VIA Hamburg e.V. – Jugendhaus Harburg, Küchergarten 19, 21073 Hamburg, Tel.: 040 7941677-12, banduch@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Fairkaufhelfer/ innen

Nina von Ohlen, IN VIA Hamburg e. V., Stubbenhof 1, 21147 Hamburg, Tel.: 040 79612665, vonohlen@invia-hamburg.de, www.invia-hamburg.de

Projekte im Bereich von Patenschaften und Besuchsdiensten**Caritas-Integrationslotsenprojekt in der Stadt Melle**

Michael Pohlmeier, Caritas für Stadt und Landkreis Osnabrück, Kohlbrink 8, 49324 Melle, Tel.: 05422 962595-0, MPohlmeier@caritas-os.de

2 Stunden deiner Zeit für die anderen – Spanische Senioren helfen sich untereinander – Etablierter

Hortensia Gonzales, Caritasverband Hannover e.V., Leibnizufer 13–15, 30169 Hannover, Tel.: 0511 12600-1053, h.gonzales@caritas-hannover.de, www.caritas-hannover.de

Ehrenamtliche Betreuer gesucht!

Monika Strieker, SKM im Landkreis Grafschaft Bentheim e.V., Mittelstr. 7, 48529 Nordhorn, Tel.: 05921 1793384, wulfes.skm@hotmail.de, www.skm-nordhorn.de

Klasse(n)Paten,

Niklas Beck, Caritasverband Lüneburg/Sozialraumteam Ilmenau, Ebstorfer Str. 6 a, 21406 Melbeck, Tel.: 04134 900591, beck@caritas-lueneburg.de

Wunschpaten

Claudia Kuchler, Caritasverband Lüneburg – Mehrgenerationenhaus Lüneburg, Carl-von-Ossietzky-Str. 9, 21335 Lüneburg, Tel.: 04131 777777, infomehrgenerationenhaus@caritas-lueneburg.de, www.mehrgenerationenhaus-caritas.de

Aufbau eines Besuchs- und Begleitungsdienstes (BBD) in Bad Iburg und Umgebung

Stephanie Tewes-Ahrnsen, Malteser Hilfsdienst e.V., Voxtuper Str. 83; 49082 Osnabrück, Tel.: 0541 9574517, Stephanie.Tewes-Ahrnsen@malteser.org, www.malteser-osnabrueck.de

Intensivierung der Begleitung der bestehenden ehrenamtlichen Betreuerinnen und Betreuer im Südkreis des Landkreises Osnabrück

Ludger Koopmann, SKF Osnabrück, Johannisstr. 91, 49074 Osnabrück, Tel.: 0541 3387622, lkoopmann@skf-os.de, www.skf-os.de

Besuchsdienst im psychiatrischen Pflegeheim

Marianne Maas, St. Elisabeth Stift gGmbH, Elisabeth Str. 10, 49688 Lastrup, Tel.: 04472 1410, www.elisabeth-stift.de

Besuchen, Begleiten, Bereden!

Miteinander Leben gestalten – Hilfe und

Unterstützung für ein besseres, einfacheres Leben

Nicole Otten, SKFM Papenburg e.V., Gutshofstr. 44, 26871 Papenburg, Tel.: 04961 660780, otten@skfm.de, www.skfm-papenburg.

Projekte für und mit Menschen in besonderen Lebenssituationen

„Zusammen ist man weniger allein“ –

Ein Unterstützernetz für Klienten der Wohnangebote der Hannoverschen Werkstätten

Christine Herbrig, Hannoversche Werkstätten gem. GmbH, 30625 Hannover, Tel.: 0511 5305392, christine.herbrig@hw-hannover.de, www.hw-hannover.de

Gemeinsam gegen Schulden – Wir suchen Ehrenamtliche für die Schuldnerberatung

Christine Ritter, Caritasverband für die Landkreise Uelzen/Lüchow-Dannenberg e.V., Dieterichstr. 40 a, 29525 Uelzen, Tel.: 0581 97655-0 und -18, schuldnerpraevention@caritas-uelzen.de

Inklusive Hobby-Fußballmannschaft

Veronika Röttger, St. Vitus Werk GmbH, Zeissstraße 5, 49716 Meppen, Tel.: 05931 922467, veronika.roettger@vitus.info, www.vitus.info

Treffpunkt mit DVD Abend

Christel Book, Caritas-Verein Altenoythe e.V., Heinrich-von-Oytha-Str. 1a, 26169 Friesoythe, Tel.: 04491 9387899, christel.book@caritas-altenoythe.de, www.caritas-altenoythe.de

Pötte und Pannen

Anette Ostendorf, Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück, Ambulante Hilfe für Wohnungslose, Bersenbrück, Bürgermeister-Kreke-Str. 3, 49593 Bersenbrück, Tel.: 05439 942323, Aostendorf@caritas-os.de

„Gemeinsam nicht mehr einsam“ –

Verbesserung der Lebenssituation suchterkrankter älterer Menschen

Ulrike Albers, Caritasverband für den Landkreis Emsland, Domhof 18, 49716 Meppen, Fachambulanz für Suchtprävention und Rehabilitation, Bögenstr. 12, 49808 Lingen, Tel.: 05931 88638-0, Sucht.Mep@caritas-os.de, www.caritas-el.de

„Wir sehen uns“ – Begegnungsmöglichkeiten von Einheimischen und Zuwanderern

Karin de Kruyff, Migrationsberatung des Caritasverbandes für Stadt und Landkreis Goslar e.V., Standort: Kloster Grauhof, Gut Grauhof 2, 38644 Goslar, Tel.: 05321 7581-43, karin.dekruyff@caritas-goslar.de, www.caritas-goslar.de

Nähere Informationen

zu allen aufgeführten Projekten unter <http://www.caritas-dicvhildesheim.de/86892.html>

7 PRESSESTIMMEN

Pressemitteilung Diözesan-Caritasverband Hildesheim

Mit Freiwilligen arbeiten – wie geht das?

Freiwillige gewinnen und begleiten/ Neue Ausbildung zum Freiwilligenkoordinator/in der Caritas in Niedersachsen

Hildesheim. Freiwillige gewinnen, begleiten und motivieren will gelernt sein. Unter dem Titel „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ bietet die Caritas in Niedersachsen erstmals eine Ausbildung für Fachkräfte aus dem sozialen Bereich an. Die neue Qualifikation „Freiwilligenkoordinator/in“ hilft Mitarbeitenden aus Kindertagesstätten, Altenpflegeheimen oder Einrichtungen der Jugend- und Behindertenhilfe, die Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erfolgreich zu gestalten.

„Es gibt immer mehr Tätigkeitsfelder für Freiwillige“, sagt Peter Nagel, Referent für Freiwilligenarbeit beim Caritasverband für die Diözese Hildesheim. „Rahmenbedingungen, Einarbeitung und Grenzen müssen

geklärt sein. Je höher die Kompetenz des ‚Freiwilligenkoordinators‘, umso größer die Chance, das Ehrenamt gelingt und Freude bereitet.“

Menschen, die sich freiwillig engagieren, stellen ihre Zeit und ihre Kompetenzen zur Verfügung. Dieses Engagement sei nicht selbstverständlich, so Nagel. Es bedürfe einer besonderen Aufmerksamkeit innerhalb der Organisationen, um diese Bereitschaft zum freiwilligen Engagement zu pflegen, zu erhalten und neue Freiwillige zu gewinnen.

Die Fortbildung zum Freiwilligenkoordinator erfolgt berufsbegleitend über 24 Monate. Sie wird mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt. Träger sind der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V., der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V., der Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V. und IN VIA Hamburg. Projektstandort: [Ka:punkt], Gruppenstraße 8, 30159 Hannover,

Mehr Information: Telefon 0511 270739-51, Gabriele Block

25. Juli 2011

Pressemitteilung Diözesan-Caritasverband Hildesheim

Eine Visitenkarte der Freiwilligenarbeit

Abschluss des Projektes „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ – 48 Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert als Freiwilligenkoordinatoren

Die drei niedersächsischen Spitzenverbände der Caritas, die Diözesan-Caritasverbände Hildesheim und Osnabrück plus Landes-Caritasverband für Oldenburg sowie IN VIA Hamburg haben den Abschluss des Projektes „Freiwilligenmanagement“ gefeiert.

„Der Begriff ist noch neu und meint den professionellen Umgang mit Ehrenamtlichen in vielfältigen Arbeitsfeldern“, sagt Projektleiterin Gabriele Block. Arbeitsfelder sind caritative Dienste und Einrichtungen sowie Kirchengemeinden in Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern.

„Das Besondere an dem Projekt ist, dass wir Führungskräfte und Fachkräfte für das Thema Freiwillige sensibilisieren und qualifizieren. Wir haben in den fünf norddeutschen Bundesländern 60 Verbände, 1.100 Einrichtungen und 750 Kirchengemeinden mit 2.200 Führungskräften und 6.000 Fachkräften als potenti-

elle Zielgruppe ausgemacht. Strukturierte und in den Organisationen implementiertes Freiwilligenengagements ist in den vergangenen Jahren verstärkt in den Blick geraten und hat sich mehr und mehr etabliert“, so Block weiter.

Der Schulungszeitraum war November 2011 bis Oktober 2012. Insgesamt vier zweitägige Seminare fanden in Bildungshäusern in Hildesheim, Cloppenburg, Oesede und Nütschau statt. Entstanden sind 47 Projekte, etwa in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit, Gemeinde, Behindertenhilfe, Angebote für Menschen in besonderen Lebenssituationen, offene Angebote im sozialen Bereich usw. Die Projekte reichen von Besuchsdiensten über Kleiderkammern bis zur Organisation einer Imkerei. Hilfen für sportbegeisterte Kinder zählen ebenso dazu wie Nachhilfe

für Kinder mit Migrationshintergrund oder die Arbeit im Sozialkaufhaus. Ob Ferienerholung für Kinder, Wunschpaten, Ersatzgroßeltern oder Seniorenreisen – die Skala ist breit gefächert.

48 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (35 Frauen, 13 Männer) erhielten am 14. November 2012 im Rahmen einer Abschlussstagung in Hannover ihre Zertifikate als ausgebildete Freiwilligenkoordinatoren.

Das Projekt zählt zum Projekt „Rückenwind – für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Mehr Information: Gabriele Block, Projektleiterin, Telefon 0511 270739-51

Kirchenbote Osnabrück vom 9.12.2012

Neue Wege zum Ehrenamt

Freiwilligenkoordinatoren sorgen für bessere Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Von Kerstin Ostendorf

Osnabrück. Vier an Demenz erkrankte Männer und zwei Haupt- und drei Ehrenamtliche: So setzt sich die Betreuungsgruppe für Menschen mit Demenz zusammen. Damit die Anwerbung ehrenamtlicher Helfer leichter gelingt, hat die Osnabrücker Pfarreiengemeinschaft Eversburg/Pye nun zwei Freiwilligenkoordinatoren.

Ein langsamer Walzer ist zu hören. Von der CD erklingt André Rieu's Geige. Die vier Teilnehmer der Betreuungsgruppe für Menschen mit Demenz sitzen in einem Kreis. Jeder hält ein Stück eines runden Tuches. Es schwebt im Takt der Musik langsam auf und ab. „Wie früher ein Ballkleid. Zu dieser Musik haben sie doch sicher oft getanzt?“, fragt Birgit Rotert und wirft einen Ball in die Mitte, um den Schwierigkeitsgrad zu erhöhen. Sie ist eine der zwei Hauptamtlichen von der Caritas-Sozialstation, die die Gruppe unterstützt. Außerdem sind drei Ehrenamtliche dabei. Sie bereiten das Frühstück vor, üben Bewegungsabläufe, trainieren

die Reaktionsfähigkeit der Teilnehmer. Elke Lepper ist eine der Freiwilligen. „Besonders gefällt mir die enge Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Man steht nicht voll in der Verantwortung und kann sich dennoch einbringen“, sagt sie.

Gute Zusammenarbeit dank Freiwilligenmanagement

Diese Zusammenarbeit wird durch den Caritasausschuss der Gemeinde, Diakon Werner Hörnschemeyer und Gabriele Bührs vom Caritasverband Osnabrück gefördert. Hörnschemeyer und Bührs sind zwei von rund 30 Mitarbeitern aus dem pastoralen und sozialen Bereich des Bistums, die am Projekt „Selbstverständliche Zukunft: Freiwilligenmanagement“ teilgenommen haben und zu Freiwilligenkoordinatoren ausgebildet wurden.

Über ein Jahr lang haben sie sich regelmäßig getroffen, um die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen zu verbessern und neue Tätigkeitsfelder für Freiwillige zu suchen, wie zum Beispiel die Arbeit mit Kindern in einem Hort. „Zur Fortbildung gehört auch die Praxis, so

dass wir zusammen mit dem Caritasausschuss nach neuen Wegen für das Ehrenamt suchten“, sagt Bührs.

Die Gemeinde wurde genau analysiert: Welche Institutionen sind vor Ort? „Es ging nicht um den reinen Kirchturmblick. Wir möchten über den Tellerrand hinaus präsent werden“, sagt Hörnschemeyer. Kindergärten, Horte, die Grundschule und Einrichtungen für Senioren wurden unter die Lupe genommen. Gut zehn Projekte sind dann in einem Flyer zusammengefasst worden. Sie reichen von Hausaufgabenbetreuung und Lesepatenschaften bis hin zum Anlegen einer Kräu-

TIPPS

Professionelle Suche

Ein Seminar zum Freiwilligenmanagement bietet die Katholische LandvolkHochschule Oese im nächsten Jahr an. Informationen: Telefon 05401/86680. Für alle, die freiwillige Helfer suchen oder selbst gerne aktiv werden möchten, ist die Ehrenamtsbörse der Caritas zu empfehlen: engagement.caritas-os.de

terspirale. Mittlerweile haben sich dank des Flyers einige Freiwillige gefunden, die nun Projekte betreuen.

„Die Gemeinde nimmt eine Mittlerposition ein. Wir sorgen für konkrete Ansprechpartner. Die eigentliche Überzeugungsarbeit muss aber die Institution leisten, damit sich die Ehrenamtlichen vielleicht längerfristig binden“, sagt Bührs. „Die verschiedenen Lebensräume werden durchlässig. Es geht nicht nur um die Pfarregemeinde, sondern um den Sozialraum, in dem wir uns bewegen. Es fühlen sich nicht nur Gemeindemitglieder angesprochen“, sagt Hörnschemeyer. Rund die Hälfte der neuen Ehrenamtlichen sei kirchenfern.

Die Fortbildung, die von den niedersächsischen Caritasverbänden und In Via Hamburg ausgerichtet wurde, schulte die Teilnehmer in der Öffentlichkeitsarbeit, in rechtlichen Fragen und in der Begleitung und Vermittlung von Erstkontakten.

Der erste Werbeprozess in den Kirchengemeinden geht zu Ende. „Wir wollen aber präsent bleiben. Es soll deutlich werden: Hier passiert etwas!“, sagt Hörnschemeyer.

Kosten

Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und durch das Arbeitgeber-Brutto aller Teilnehmer/innen – somit wird kein Teilnehmerbeitrag erhoben. Die entstehenden Fahrtkosten werden ebenfalls erstattet: PKW 0,20 Euro oder Bahnfahrt 2. Klasse.

Träger

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. in Kooperation mit dem Diözesancaritasverband Osnabrück, dem Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V. und IN VIA Hamburg

Projektstandort

[Ka:punkt]
Gruppenstraße 8
30159 Hannover

Projektleitung

Gabriele Block

Projektassistenz

Melanie Suchy

Kontakt und Information nach Projektende

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.
Peter Nagel
Moritzberger Weg 1
31139 Hildesheim
www.caritas-dicvhildesheim.de
Telefon 05121 938 145
nagel@caritas-dicvhildesheim.de
<http://www.caritas-dicvhildesheim.de/86892.html>



Träger: Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.,
in Kooperation mit dem Caritasverband für die Diözese
Osnabrück e.V., dem Landes-Caritasverband
für Oldenburg e.V. und IN VIA Hamburg

Das Programm „rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

